

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu)

Maria Apriani Ando
mariaando020715@gmail.com
Universitas Widya Mandira Kupang

Abstrak

PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu merupakan suatu lembaga keuangan perbankan yang menitik beratkan pada penjualan jasa sehingga faktor sumber daya manusia sangat menjadi prioritas penting terutama dalam bidang pemasaran jasa, pelayanan merupakan kunci utama sehingga dituntut sumber daya yang optimal dari para pekerja dalam hal ini karyawan karyawan Bank NTT Cabang Kefamenanu. Berdasarkan data realisasi Tahun 2016, diketahui bahwa realisasi target PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu cukup baik namun seringkali belum maksimal sesuai dengan tujuan organisasi. Sehingga manajemen perlu mengamati lagi apa yang menyebabkan hasil kerja belum maksimal. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana gambaran kepuasan kerja, kompensasi, beban kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu; 2) Apakah beban kerja, kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu; 3) Apakah beban kerja, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu? Penelitian ini dilakukan di PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu yang berjumlah 105 orang. Analisis data adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan aplikasi SEM Amos. Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa, capaian variabel kepuasan kerja = 71,92; kinerja = 74,94; beban kerja = 69,6 kompensasi = 78,58 dan kepemimpinan = 72,84. Semua variabel berada pada kategori “Baik”. Hasil pengujian SEM menunjukkan bahwa, beban kerja (0,072; prob. 0,942); kompensasi (0,082; prob. 0,935); kepemimpinan (0,075; prob. 0,940) berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya beban kerja (0,076; 0,939), kompensasi (0,186; 0,076), kepemimpinan (0,422; 0,673) dan kepuasan kerja (0,478; 0,710) berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil kesimpulan di atas, maka saran yang dapat direkomendasikan oleh peneliti adalah Bank NTT hendaknya perlu memberitahukan sebelum memberikan tugas diluar dari tugas pokok karyawan, perusahaan diharapkan memperhatikan kenaikan posisi dalam bekerja dan memperhatikan posisi sesuai dengan kemampuan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan gaji yang diberikan harus adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan, diharapkan PT. Bank NTT selalu berupaya memberikan dukungan kepada karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja di perusahaan.

Kata Kunci: Kinerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan.

Abstract

PT Bank NTT, Kefamenanu Branch, is a banking institution that primarily provides financial services. Therefore, human resources play a crucial role in the organization, particularly in service marketing, where service quality is a key factor. Employees are expected to perform optimally. Based on the 2016 performance realization data, PT Bank NTT, Kefamenanu Branch, achieved relatively satisfactory results; however, the targets were not always fully achieved in accordance with organizational objectives. Therefore, management needs to further investigate the factors contributing to less-than-optimal employee performance. This study aims to examine the following: (1) the profiles of job satisfaction, compensation, workload, leadership, and employee performance at PT Bank NTT, Kefamenanu Branch; (2) the effects of workload, compensation, and leadership on employee job satisfaction; and (3) the effects of workload, compensation, leadership, and job satisfaction on employee performance. This study was conducted at PT Bank NTT, Kefamenanu Branch, with a population of 105 employees. The data were analyzed using descriptive and inferential statistical methods, with Structural Equation Modeling (SEM) implemented through

AMOS software. The descriptive analysis revealed that the scores for job satisfaction, employee performance, workload, compensation, and leadership were 71.92, 74.94, 69.64, 78.58, and 72.84, respectively. All variables were classified as "Good." The SEM results indicated that workload (coefficient = 0.072; $p = 0.942$), compensation (coefficient = 0.082; $p = 0.935$), and leadership (coefficient = 0.075; $p = 0.940$) were examined in relation to employee job satisfaction. Furthermore, workload (coefficient = 0.076; $p = 0.939$), compensation (coefficient = 0.186; $p = 0.076$), leadership (coefficient = 0.422; $p = 0.673$), and job satisfaction (coefficient = 0.478; $p = 0.710$) were examined in relation to employee performance. Based on these findings, the researcher recommends that Bank NTT inform employees in advance when assigning tasks outside their primary responsibilities. The company should also provide greater attention to career advancement opportunities and ensure that employees are placed in positions that match their competencies to improve job satisfaction. Furthermore, compensation should be fair and commensurate with the work performed. PT Bank NTT is also expected to provide continuous support to employees to help them maximize their performance and contribute to organizational objectives.

Keywords: Employee Performance, Job Satisfaction, Workload, Compensation, Leadership.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu organisasi bisa berhasil apabila sumber daya manusianya dapat dikelola dengan baik, bukan hanya mengeksploitasi tenaganya tetapi juga mengelolah sumber daya manusia tersebut seefektif mungkin sehingga mampu memberikan kontribusi optimal, keuntungan bagi organisasi itu sendiri dan mensejahterakan kehidupan sumber daya manusia tersebut. Dengan demikian keberhasilan semua operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu merupakan suatu lembaga keuangan perbankan yang menitik beratkan pada penjualan jasa sehingga faktor sumber daya manusia sangat menjadi prioritas penting terutama dalam bidang pemasaran jasa, pelayanan merupakan kunci utama sehingga dituntut sumber daya yang optimal dari para pekerja dalam hal ini karyawan karyawan Bank NTT Cabang Kefamenanu.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah Kepuasan Kerjapara karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan potensi yang dimiliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonstentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan nilai yang dianut oleh individu tersebut, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Dalam lingkungan kerja PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu selain mengerjakan tugas pokok yang diberikan dalam uraian jabatan yang kompleks karyawan juga mendapat instruksi lain dari pimpinan dalam rangka memenuhi target yang ditetapkan dan harus dicapai dalam jangka waktu tertentu seperti mencari dana. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap enam orang karyawan PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu dikatakan bahwa beban tugas antara tugas pokok dan instruksi lisan dan tulisan dari atasan membuat penyelesaian tugas membutuhkan waktu melebihi jam kerja. Para karyawan juga bahwa dalam pelaksanaannya semua karyawan Bank NTT memiliki beban kerja yang sama di kantor cabang kefamenanu misalnya seorang karyawan analis kredit memang secara objektif hanya mengurus segala sesuatu yang berkaitan dengan penyaluran kredit namun dalam mengurus kredit satu nasabah saja seorang staff analis kredit memiliki serangkaian tugas yang sangat kompleks.

Selain beban kerja yang berasal dari tugas pokok di atas para karyawan di Bank NTT kantor cabang Kefamenanu harus melakukan pekerjaan di luar *job description*, misalnya

seorang analis kredit dituntut untuk memberikan pelayanan yang prima kepada nasabah, dan juga harus melakukan hal-hal di luar pekerjaannya seperti, melayani tamu, mengantarkan laporan ke cabang, membuat laporan penjaminan kredit ke asuransi, *on the spot*, melakukan pengambilan uang di kantor cabang, pengisian uang di ATM. Karena terbatasnya *customer service* tersebut maka banyak karyawan yang bekerja melebihi jam kerja di atas Pukul 17.00 WIB.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap enam orang karyawan PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu pada tanggal 09, 16 dan 26 september 2017 hal tersebut juga ditemukan bahwa karyawan merasa target yang ditetapkan terlampaui tinggi khususnya dana giro dan kredit ditambah lagi kondisi lapangan, ekonomi masyarakat, serta persaingan dengan bank swasta yang menyulitkan sejumlah karyawan mencapai target yang telah ditetapkan manajemen. Dari hasil wawancara dapat diamati bahwa dari reaksi eksternal beban kerja yang dialami karyawan PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu menimbulkan persepsi bahwa beban kerja melewati kapasitas karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan enam karyawan, didapat seluruh subyek mengatakan bahwa fakta yang terjadi di PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu pimpinan kurang koordinasi secara langsung terhadap pegawai karena masih melalui perantara yaitu para supervisi setiap bagian. Kurang melibatkan karyawan secara langsung dalam memecahkan masalah. Rapat hanya melibatkan pimpinan capem di wilayah kerja cabang dan beberapa pejabat terkait.

Kinerja karyawan yang bekerja dalam setiap organisasi menurut Simanjuntak (2011: 11) dipengaruhi oleh kemampuan dan ketrampilan individu, motivasi, etos kerja, hubungan kerja, kepemimpinan, struktur organisasi, teknologi dan peralatan dan kondisi kerja. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menggiring dan mempengaruhi prestasi suatu organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, Penulis tertarik untuk melakukan kajian tentang masalah yang berkaitan dengan: “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu)”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja, kompensasi, beban kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan PT. Bank NTT Cabanng Kefamenanu?
2. Apakah beban kerja, kompensasi, kepemimpinandan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu?
3. Apakah beban kerja,kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran, beban kerja, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Bank NTT Cabanng Kefamenanu.
2. Mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi, kepemimpinandan kepuasan kerjaterhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu.
3. Mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis. Sebagai sumbangan teori terhadap ilmu pengetahuan, khususnya berkenaan dengan aspek pengaruh kompensasi, beban kerja dan kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank NTT Cabang Kefamenanu.
2. Manfaat Praktis. Memberikan kontribusi yang positif bagi manajemen SDM Pada PT. Bank NTT dalam merumuskan kebijakankebijakan yang diarahkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

TELAAH PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan, walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara dalam Sinambela, 2012). Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Menurut para ahli, keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia diindikasikan dengan adanya kepuasan kerja dari para karyawannya, meningkatnya kinerja dan tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja

Rivai dalam Sandy (2015:12) menyatakan kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, sseperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sutrisno (2009: 151) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2012:9) menyatakan bahwa kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Sama halnya dengan Wibowo (2007:7) menyatakan kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Beban Kerja

Menurut Menpan (1997:46), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Komaruddin (1996:235) mengemukakan bahwa analisa beban kerja merupakan suatu proses untuk menetapkan jumlah jam kerja pegawai yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan menentukan berapa jumlah pegawai, jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Sedangkan menurut Permendagri No.12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh

suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Kompensasi

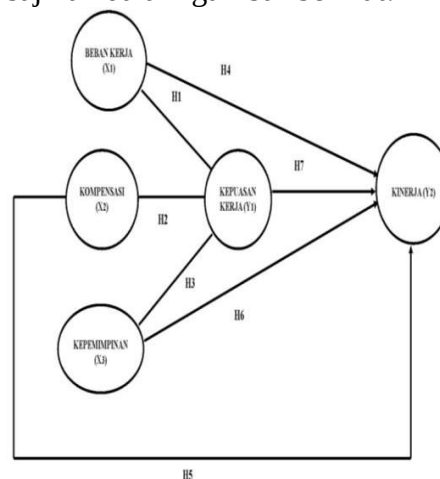
Kompensasi adalah salah satu bentuk reward yang diberikan oleh organisasi. Kompensasi diartikan sebagai balas jasa yang diberikan secara tetap kepada pegawai dan umumnya dalam bentuk uang (Nitisemito, 1996). Kompensasi merupakan seluruh pendapatan baik berbentuk uang maupun barang yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang dilakukan kepada organisasi (Hasibuan, 2006). Kompensasi juga merupakan bentuk penghargaan baik finansial maupun non finansial yang diberikan kepada pegawai dengan adil dan layak atas usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama (Tulus, 1996). Secara umum pemberian kompensasi bertujuan untuk penarikan yang efektif, kepuasan kerja, motivasi, menekan turn over pegawai dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan (Notoatmodjo, 2003).

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pegawainya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Robbins, 2006). Kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang diinginkan oleh seorang pemimpin (Siagian, 2002). Selain itu kepemimpinan diartikan juga sebagai proses mempengaruhi orang lain agar dapat memahami pelaksanaan tugas yang baik dan proses untuk memfasilitasi pegawainya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Yukl, 2005). Penjelasan di atas lebih menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan proses yang lebih ditekankan pada hubungan antara pemimpin dan orang yang dipimpin.

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir penelitian ini yakni menguji X_1 = variabel beban kerja, X_2 = variabel kompensasi, X_3 = variabel kepemimpinan terhadap variabel Y_1 = Variabel intervening Kepuasan Kerja dan Y_2 = variabel Kinerja. Berikut adalah gambaran model konseptual peneliti sebagaimana yang disajikan dalam gambar berikut:



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Bank NTT Cabang Kefamenanu
2. Adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Bank NTT Cabang Kefamenanu
3. Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Bank NTT Cabang Kefamenanu

4. Adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bank NTT Cabang Kefamenanu
5. Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Bank NTT Cabang Kefamenanu
6. Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Bank NTT Cabang Kefamenanu
7. Adanya pengaruh pengarus variabel intervening kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank NTT Cabang Kefamenan

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu yang beralamatkan di Jalan Eltari, Kelurahan Kota Kefamenanu, Kecamatan Kota Kefamenanu, Kabupaten Timor Tengah Utara. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan yaitu dari bulan Agustus 2017 sampai dengan bulan November 2017.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini didapat dari data primer dan sekunder. Data Primer secara langsung diperoleh dari wawancara dengan pimpinan dan 5 orang karyawan bank NTT Kantor Cabang Kefamenanu dan untuk melengkapi data primer terdapat data sekunder yang diperoleh dari berbagai dokumen maupun laporan yang ada di bank NTT Cabang Kefamenanu.

Populasi dan Sampel

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu yang berjumlah 105 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013:149). Dalam penelitian ini, metode sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh atau sensus

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengamatan (*observation*)

Pengamatan dalam penelitian ini berhubungan dengan aktivitas dan kegiatan yang dilaksanakan dalam lingkungan kerja sehari-hari dari bank NTT Cabang Kefamenanu.

2. Angket (*questionnaire*)

Angket adalah daftar pertanyaan tertutup yang setiap pernyataan sudah disediakan alternatif jawaban yang akan dibagikan kepada karyawan bank NTT Cabang Kefamenanu kemudian responden dalam hal ini karyawan Bank NTT Cabang Kefamenanu dapat memilih salah satu alternatif yang dianggap paling sesuai dengan keadaan riil.

3. Wawancara (*interview*)

Wawancara yang dilakukan peneliti ini dilakukan pada tahap observasi pra penelitian terhadap pimpinan Kantor bank NTT Cabang Kefamenanu beserta 5 orang karyawan secara acak.

Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan/pernyataan dan pedoman wawancara. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup, yaitu responden hanya memberi tanda check (✓) pada kemungkinan jawaban yang dianggap sesuai dengan keadaan yang dialami.

Untuk mengukur semua indikator yang ada digunakan Skala Likert (Sugiono, 2009) dan menghasilkan pengukuran variabel dalam skala interval dengan gradasi/urutan sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju dan untuk keperluan analisis kuantitatif, Rincian tiap skor untuk tiap alternatif jawaban adalah:

SS (sangat setuju): 5

S (setuju): 4

CS (cukup setuju): 3

KS (kurang setuju): 2

TS (tidaksetuju): 1

Teknik Analisis Data

Data hasil penelitian perlu dianalisis untuk disajikan menjadi suatu hasil penelitian. Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah. Oleh sebab itu, untuk menjawab permasalahan dan tujuan penelitian, digunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung persepsi responden (Levis, 2013: 108) dengan formula sebagai berikut:

$$Ps_p = \left(\frac{\bar{X}Ps_p}{5} \right) \times 100\%$$

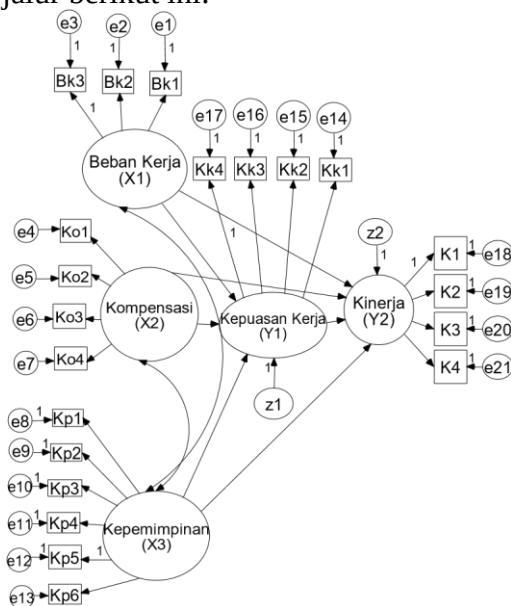
Keterangan : Ps_p = Kategori persepsi

$\bar{X}Ps_p$ = Rata-rata skor untuk persepsi populasi

5 = Skor tertinggi skala Likert

Analisis Inferensial

Hubungan kausalitas sederhana antara konstruk-konstruk dalam penelitian ini itu dapat dinyatakan dalam analisis jalur berikut ini:



Uji Kelayakan Good Fit

Umumnya terdapat berbagai jenis fit index yang digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara model yang dihipotesiskan dengan data yang disajikan, antara lain sebagai berikut (Ferdinand, 2014:67):

a. χ^2 (Chi-square) statistic

Alat uji yang paling fundamental untuk mengukur *overall fit* adalah *likelihood ratio Chi-square statistic*. *Chi-square* ini bersifat sangat sensitif terhadap besarnya sample yang digunakan.

b. GFI (Goodnes of Fit)

Secara teoritis angka GFI berkisar antara 0 (*poor fit*) sampai 1 (*perfect fit*) dengan pedoman bahwa semakin baik model tersebut dalam menjelaskan data yang ada. Nilai GFI yang diharapkan adalah sebesar $\geq 0,90$.

c. AGFI (Adjusted Goodnes of Fit)

AGFI adalah analog R^2 dalam regresi berganda. Fit Index ini dapat diadjust terhadap *degrees of freedom* yang tersedia untuk menguji diterima tidaknya model. Tingkat penerimaan yang disarankan adalah apabila AGFI memiliki nilai $\geq 0,90$.

d. CMIN/DF (The minimum Sampe Discrepancy Function atau Degree of Freedom)

CMIN/DF merupakan nilai Chi Square dibagi dengan Degree of Freedom. Ukuran fit dalam nilai rasio ini $\leq 2,0$.

e. TLI (Tucker Lewis Index)

Adalah sebuah alternatif *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline mode*. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah $\geq 0,95$.

f. CFI (Comparative Fit Index)

Index ini pada dasarnya membandingkan angka NCP (Non Centrality Parameter) pada berbagai model. CFI yang mendekati 1 mengindikasikan tingkat *fit* yang paling tinggi. Nilai yang direkomendasikan bagi CFI adalah $\geq 0,95$.

g. RMSEA (The Root Mean Square Error of Approximation)

Nilai RMSEA yang $\leq 0,80$ merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degrees of freedom*.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Gambaran Lokasi Penelitian**

Bank NTT adalah salah satu bank daerah yang berguna untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di Nusa Tenggara Timur Bank NTT berpusat di kota Kupang. PT. Bank NTT (selanjutnya disebut “perseroan”) berdasarkan akta pendirian No.12 tanggal 18 Oktober 1961. Namun PT. Bank NTT mulai melakukan kegiatannya sebagai bank pada tanggal 17 Juli 1962.

Dominasi kepemilikan saham Bank NTT tercatat sebesar 32,28% dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur selaku pemegang saham utama 6,59% dimiliki oleh pemerintah kota kupang, 61,09% dimiliki oleh pemerintah Kabupaten seNTT dan 0,05% merupakan saham perorangan. Saat ini Bank NTT terus menunjukkan kinerja gemilang dalam industri perbankan di Indonesia. Perseroan mencatat berbagai pencapaian penting baik dalam aspek bisnis maupun operasional. Pada bulan Juli 2011, perseroan menerbitkan obligasi sebesar Rp.500 miliar dengan suku bunga tetap yang akan digunakan untuk pendanaan jangka panjang dalam rangka ekspansi Perseroan.

Analisis Statistik Deskriptif

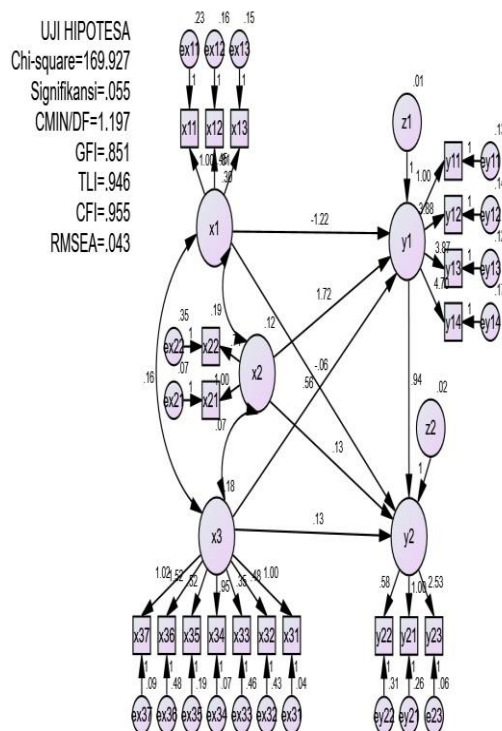
Dari hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa:

1. Capaian indikator dari variabel kepuasan kerja sebesar 71,92% artinya prespsi Pegawai PT Bank NTT Cabang Kupang berada dalam kategori baik.
2. Capaian indikator dari variabel kinerja (Y_2) dalam kategori baik (74,94) faktor ini belum mencapai kondisi kinerja maksimal, sehingga perlu perbaikan atau pembenahan terhadap indikator kuantitas kerja (cepat menyelesaikan tugas dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas), kualitas kerja (ketelitian dalam mengerjakan tugas, memiliki keterampilan dalam mengerjakan tugas dan kebersihan dari hasil kerja) dan keandalan (kemampuan mengikuti instruksi, hati-hati dalam mengerjakan tugas, rajin dalam mengerjakan tugas dan dapat melakukan kerja sama dengan rekan kerja dan orang lain).

3. Capaian indikator dari variabel beban kerja Pegawai PT Bank NTT Cabang Kupang dalam kategori baik dengan skor 69,64%. Capaian beban kerja belum maksimal karena target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan³.
4. Capaian indikator dari variabel kompensasi 78.58% dapat dikatakan masih belum optimal karena rendahnya capaian indikator Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan, Insentif yang sesuai dengan pengorbanan, Tunjangan yang sesuai dengan harapan, Fasilitas yang memadai masih dibawah sangat baik.
5. Capaian indikator dari variabel kepemimpinan 72.84% dapat dikatakan masih belum optimal karena rendahnya capaian indikator iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan para bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bawahan, perhatian pada kesejahteraan karyawan, memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan dalam tugas yang dipercayakan dan pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis hasil pengolahan data pada tahap *fullmodel* SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM ditampilkan pada gambar berikut:



Hasil tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Bank NTT menunjukkan nilai CR sebesar 0.072 dan dengan probabilitas sebesar 0,942. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H1 yaitu nilai CR sebesar 0.072 yang lebih kecil dari 233,99 dan probabilitas yang lebih besar dari 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Nusa Tenggara Timur. **Hipotesis 1 diterima**
2. Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Bank NTT menunjukkan nilai CR sebesar 0.082 dan dengan probabilitas sebesar 0.935. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H2 yaitu nilai CR sebesar 0.082 yang lebih kecil dari 233,99 dan probabilitas yang lebih besar dari

- 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Nusa Tenggara Timur. **Hipotesis 2 diterima**
3. Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai Bank NTT menunjukkan nilai CR sebesar 0.075 dan dengan probabilitas sebesar 0,940. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H3 yaitu nilai CR sebesar 0.075 yang lebih kecil dari 233,99 dan probabilitas yang lebih besar dari 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Nusa Tenggara Timur. **Hipotesis 3 diterima**
 4. Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pegawai Bank NTT menunjukkan nilai CR sebesar 0.076 dan dengan probabilitas sebesar 0.939. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H6 yaitu nilai CR sebesar 0.076 yang lebih kecil dari 233,99 dan probabilitas yang lebih besar dari 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Nusa Tenggara Timur. **Hipotesis 4 diterima**
 5. Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Bank NTT menunjukkan nilai CR sebesar 0.186 dan dengan probabilitas sebesar 0.853. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H7 yaitu nilai CR sebesar 0.076 yang lebih kecil dari 233,99 dan probabilitas yang lebih besar dari 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Nusa Tenggara Timur. **Hipotesis 5 diterima**
 6. Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pegawai Bank NTT menunjukkan nilai CR sebesar 0.422 dan dengan probabilitas sebesar 0.673. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H5 yaitu nilai CR sebesar 0.422 yang lebih kecil dari 233,99 dan probabilitas yang lebih besar dari 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Nusa Tenggara Timur. **Hipotesis 6 diterima**
 7. Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Bank NTT menunjukkan nilai CR sebesar 0.478 dan dengan probabilitas sebesar 0.710. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H4 yaitu nilai CR sebesar 0.478 yang lebih kecil dari 233,99 dan probabilitas yang lebih besar dari 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Nusa Tenggara Timur. **Hipotesis 7 diterima**

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu

Berdasarkan hasil analisis nilai koefisien regresi adalah sebesar 0.072, dengan nilai probabilitas 0,942 yaitu $\geq 0,050$ sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bank NTT.

Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Sentot Iskandar & Gredi Granada Sembada (2012) yang menyatakan bahwa Pengaruh beban kerja sangat besar terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Demikian juga dengan hasil penelitian Farham M, Pontoh (2014) yang menyatakan bahwa Beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

Hal ini didukung oleh teori dari Robbins (2007:160) Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu apakah memiliki dampak positif atau sebaliknya terhadap pekerjaannya. Rodahl (1989) dalam Prihatini (2007:25) juga

menyatakan menyatakan bahwa salah satu faktor internal (faktor psikologis) yang timbul dari dalam diri akibat dari reaksi beban kerja eksternal adalah kepuasan. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa semakin rendah beban kerja yang diberikan pada Bank NTT Cabang Kefamenanu maka akan semakin baik kepuasan kerja pada perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu

Hasil analisis pembobotan regresi menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan yaitu kompensasi pegawai Bank NTT Cabang Kefamenanu berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai CR sebesar 0.082 yang lebih kecil dari 233,99 dan probabilitas $\geq 0,050$ Dari hasil ini, maka kompensasi dalam hal gaji, insentif yang adil sesuai kinerja, tunjangan serta fasilitas yang memadai untuk menunjang kepuasan kerja karyawan Bank NTT cabang kefamenanu perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari I Gede Mahendrawan & Ayu Desi Indrawati (2015) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar” hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata dan juga menghasilkan pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan beban kerja.

Hal ini didukung oleh teori Siagian (2007) yang menyatakan bahwa seseorang merasa puas bila hasil kerjanya dihargai orang lain, penghargaan yang diberikan dapat berupa materi maupun non materi seperti ucapan terima kasih, promosi jabatan dan sebagainya. Penghargaan dapat berupa finansial maupun non finansial yang dapat diberikan kepada pegawai sesuai prestasi yang dicapai sehingga akhirnya dapat memberikan kepuasan kerja. Oleh karenanya penting sekali pihak manajemen Bank NTT memberikan perhatian terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil lebih dipertajam.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu

Hasil analisis pembobotan regresi menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan yaitu kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank NTT Cabang Kefamenanu. Hal ini ditunjukkan dari nilai CR sebesar 0.075 yang lebih kecil dari 233,99 dan probabilitas $0,940 \geq 0,050$ Dari hasil ini, Interpretasinya adalah apabila kepemimpinan semakin baik maka kepuasan kerja akan semakin baik dan sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun.

Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih & I Gede Riana (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada *Wake Bali Art Market* Kuta-Bali)” yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Hasil ini memperkuat pernyataan kuswadi (2004) bahwa pemimpin harus senantiasa dapat merasakan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan akan merasa puas. Pendapa tersebut juga dipertegas oleh Suhendi dan Anggara (2010:269) yang menyatakan bahwa peran para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan tingkat kinerja organisasi. Menurut Sasongko (2008) apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka ke arah yang lebih produktif.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu

Hasil analisis pembobotan regresi menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan yaitu beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank NTT Cabang Kefamenanu. Hal ini ditunjukkan dari nilai CR sebesar 0.076 dan dengan probabilitas sebesar 0.939. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H4 yaitu

nilai CR sebesar 0.076 yang lebih kecil dari 233,99 dan probabilitas yang lebih besar dari 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Nusa Tenggara Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farham M, Pontoh (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah” dan memperoleh hasil yang menyatakan bahwa Beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dalam hal ini beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori Menurut Simanjuntak (2011:11) Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan organisasi seperti uraian jabatan yang jelas dan target kerja yang menantang dalam hal ini beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapi terlalu tinggi. Beban kerja yang besar menuntut karyawan memberikan energi yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak semua karyawan memiliki tingkat tekanan yang sama tergantung masing-masing individualnya tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakan. Hal ini membuat karyawan terbebani dan bekerja tidak maksimal sehingga untuk mencapai kinerja akan terhambat. Sebaliknya, apabila suatu bank memiliki beban kerja yang rendah atau sewajarnya maka akan tercapai sesuai dengan kinerja yang diharapkan misalnya dalam hal ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.

5. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu

Hasil analisis pembobotan regresi menunjukkan nilai CR sebesar 0.186 dan dengan probabilitas sebesar 0.853. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H5 yaitu nilai CR sebesar 0.076 yang lebih kecil dari 233,99 dan probabilitas yang lebih besar dari 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank NTT.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahadian Fernanda (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” dan memperoleh hasil yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini memperkuat pernyataan Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan maka karyawan cenderung melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Sehingga karyawan berusaha mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya.

6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Bank NTT menunjukkan nilai CR sebesar $0.422 \leq 233,99$ dan dengan probabilitas sebesar $0.673 \geq 0,050$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Nusa Tenggara Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Danang Setya Ramadhani (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa

Yogyakarta (DIY)” dan memperoleh hasil yang menyatakan bahwa Ada pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawaisebesar 70,5%. Variabel kepemimpinan memiliki sumbangan relatif terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini memperkuat pernyataan Simanjuntak (2011:11) kinerja organisasi merupakan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial dalam memimpin pegawai, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Hal ini juga didukung oleh teori (Yukl, 2005) bahwa kepemimpinan diartikan juga sebagai proses mempengaruhi orang lain agar dapat memahami pelaksanaan tugas yang baik dan proses untuk memfasilitasi pegawainya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk itu Kepemimpinan memiliki peranan yang penting karena pemimpin dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja untuk mendorong tercapai tujuan organisasi.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu

Hasil analisis pembobotan regresi menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh yang diajukan yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Bank NTT menunjukkan nilai CR sebesar 0.478 dan dengan probabilitas sebesar 0.710. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H7 yaitu nilai CR sebesar 0.478 yang lebih kecil dari 233,99 dan probabilitas yang lebih besar dari 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasankerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Nusa Tenggara Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan olehAryo Primanda & Misbahuddin Azzuhri (2011) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” dan memperoleh hasil yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. dan Motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Farham M, Pontoh (2014) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini didukung oleh teori Luthan dalam Mahesa (2010) yang mengemukakan bahwa pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerjanya akan meningkat. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi dan berprestasi. Ada beberapa hal yang menguatkan hubungan kinerja dan kepuasan kerja, salah satunya adalah penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya.

SIMPULAN

Merujuk pada hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja, kompensasi, kepemimpinanberpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Bank NTT Cabang Kefamenanu.
2. Kepuasankerja, beban kerja, kompensasi, kepemimpinanberpengaruh terhadap kinerjakaryawan PT. Bank NTT Cabang Kefamenanu.

Saran

Dari hasil kesimpulan di atas, maka saran yang dapat direkomendasikan oleh peneliti adalah:

1. Bank NTT hendaknya perlu memberitahukan sebelum memberikan tugas diluar dari tugas pokok karyawan.
2. Perusahaan diharapkan memperhatikan kenaikan posisi dalam bekerja dan memperhatikan posisi sesuai dengan kemampuan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan gaji yang diberikan harus adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

3. Atasan perlu untuk memberikan umpan balik yang positif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Perusahaan diharapkan untuk mempertahankan dan meningkatkan pemberian waktu yang cukup untuk menyelesaikan suatu penugasan untuk meringankan beban kerja.
5. Diharapkan PT. Bank NTT selalu berupaya memberikan dukungan kepada karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja di perusahaan.
6. Memperhatikan perkembangan bawahannya dan memotivasi bawahannya untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja karena hal ini dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja.
7. Pihak manajemen perusahaan memperhatikan atau meningkatkan sistem pengembangan pegawai untuk kepuasan kerja dan pengawasan kinerja yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Agiel Puji Damayanti et. al, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)*. Surakarta, Jupe UNS, Vol 2, No 1, Oktober 2013
- Agus Dharma. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press
- Altaf, A., dan Awam, M. 2011. *Moderating Affect of Workplace Sprituality on the Relation of the Job Overload and Job Satisfaction*. *Journal of Business Ethics*, 104 (1), 93-94
- Apramana, I.D.M., 2001. *Pengaruh Beberapa Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direksi Teknis (Studi Kasus Pada Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kabupaten Badung)*. Universitas Udayana
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri*,. Edisi 4. Yogyakarta: Liberty
- Dhanita, Dhini Rama. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Medical Representatif di Kota Kudus)* Jurnal Psikologi. Vol. 1 No.1
- Djestawana, I.G.G., 2012. *Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas*. Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional, Vol 6 No 6 Hal 261–265
- Ferdinand, Agusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____, Agusty. 2014. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Fernanda, Rahardian. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol.5 No.2 Hal 81-95
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta:BPFE
- Hariadja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo